

ԿԱՐԾԻՔ

Իվետա Կարենի Ստեփանյանի «Անձնակազմի աշխատանքի վարձատրության և խթանման համակարգի արդիականացումը ՀՀ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում» թեմայով ատենախոսության վերաբերյալ՝ ներկայացված Ը.00.02 – «Տնտեսության, նրա ոլորտների տնտեսագիտություն և կառավարում» մասնագիտությամբ տնտեսագիտության թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման համար:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԹԵՄԱՅԻ ԱՐԴԻԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Կրթությունը ունի ռազմավարական դերակատարություն հասարակության ձևավորման ու երկրի մրցունակ զարգացման համար: Բարձրագույն կրթության որակյալ ու մրցունակ կազմակերպումը ունի առանցքային նշանակություն, քանի որ երկրին ապահովում որակյալ մասնագետներով, որոնք ձևավորում են երկրի զարգացման ներուժը:

Բարձրագույն կրթության ոլորտում իրականացվող աշխատանքները և գործընթացները ունեն կարևոր նշանակություն երկրի համար, քանի որ ապահովում է բարձր որակավորում ունեցող բանիմաց, կազմակերպված և դաստիարակված մասնագետներով: Այսինքն բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների կողմից իրականացվող աշխատանքները ունեն ռազմավարական նշանակություն երկրի հասարակության ու մրցունակ ներուժի ձևավորման համար:

Բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում արդյունավետ գործունեության ապահովման համար անհրաժեշտ է նպատակային ձևով կազմակերպել պրոֆեսորադասախոսական կազմի, գիտաշխատողների և վարչական աշխատողների աշխատանքը, որը գլխավորապես պայմանավորված է աշխատանքի վարձատրության համակարգի արդյունավետությամբ: Այն կնպաստի իրականացվող կրթական ծառայությունների որակի բարելավմանը, որը կապահովի բուհի կառավարման արդյունավետության ու հեղինակության բարձրացում:

Բարձրացված հիմնախնդիրը ունի երկարատև պատմություն, որի լուծմանը նվիրված են բազմաթիվ գիտական հետազոտություններ: Ընդ որում հիմնախնդրի լուծման որոշ մասը կարող է տարածվել նաև տնտեսության այլ ոլորտի կազմակերպությունների վրա (օրինակ, արտադրական կազմակերպությունների վրա):

Աշխատանքի վարձատրության արդյունքահենք և տարբերակված համակարգերի կիրառումը՝ ըստ ձևավորված միջազգային փորձի, կարող է զգալիորեն բարձրացնել պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի խթանումը, ստեղծել առողջ մրցակցային միջավայր և խթանել գիտահետազոտական աշխատանքների իրականացման ինովացիոն մոտեցումներին:

Բարձրագույն կրթության ոլորտում վարձատրության համակարգը կարևոր նշանակություն ունի նաև սոցիալական տեսանկյունից. քանի որ այն ոչ միայն նյութական ապահովվածության երաշխիք է, այլև ազդում է մասնագիտական ինքնարժևորման, աշխատանքի նկատմամբ նվիրվածության և բուհական համայնքի համախմբվածության վրա:

Վարձատրության և խթանման արդար մեխանիզմների կիրառումը ձևավորում է վստահություն և պատասխանատվություն երկրի հանդեպ, որոնք անհրաժեշտ են որակյալ կրթական միջավայրի ձևավորման համար:

Կատարված դիտարկումները հիմնավորում են ատենախոսության թեմայի արդիականությունը և բարձրացված հիմնախնդրի լուծման կարևորությունը գիտակից ու կազմակերպված հասարակության ձևավորման ու տնտեսության արդյունավետ զարգացման ապահովման համար:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՆՊԱՏԱԿԸ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Հետազոտության նպատակն է մշակել աշխատանքի վարձատրության և խթանման արդյունավետ համակարգ, որը կնպաստի բարձրագույն կրթության որակի և բուհերի մրցունակության բարձրացմանը:

Նշված նպատակի իրականացման համար ատենախոսությունում առաջադրվել ու լուծվել են հետևյալ խնդիրները.

- վերլուծել պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի խթանման և վարձատրության համակարգի ազդեցությունը մարդկային կապիտալի զարգացման վրա,
- բացահայտել բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի նորմավորման և

դասախոսական ծանրաբեռնվածության հաշվարկման միջազգային մոդելների առանձնահատկությունները,

- համեմատել տարբեր երկրների բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների պրոֆեսորդասախոսական կազմի աշխատանքի վարձատրության և խթանման համակարգերը,
- մշակել և փորձարկել պրոֆեսորդասախոսական կազմի դասախոսական ծանրաբեռնվածության նորմավորման նոր մեթոդ՝ հիմնված արդարացի բաշխման և արդյունավետության սկզբունքների վրա,
- մշակել և ներդնել պրոֆեսորդասախոսական կազմի աշխատանքի տարբերակված նյութական խթանման համակարգ, որը կապում է վարձատրությունը աշխատանքի որակի, գիտական արդյունքների և կրթական ներդրման հետ,
- վերլուծել վարչակառավարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմերի աշխատաժամանակի օգտագործման արդյունավետությունը,
- բացահայտել վարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմերի աշխատանքի վարձատրության համակարգի թույլ և ուժեղ կողմերը,
- մշակել աշխատանքի արդյունավետության գնահատման վրա հիմնված վարձատրության բարելավման առաջարկների փաթեթ՝ նպատակ ունենալով բարձրացնել ոչ ակադեմիական անձնակազմի աշխատանքի խթանումը և ներգրավվածությունը աշխատանքային գործընթացում:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ ԵՎ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Ատենախոսությունը բաղկացած է ներածությունից, երեք գլուխներից՝ բաղկացած յոթ կետերից, եզրակացություններից, օգտագործված գրականության ցանկից և հավելվածներից:

Ատենախոսության ներածությունում հիմնավորված է թեմայի արդիականությունը, ներկայացված են հետազոտության նպատակը, լուծվող խնդիրների շրջանակը, տեսական և մեթոդական հիմքերը, ուսումնասիրության օբյեկտն ու առարկան, ստացված գիտական նորույթն ու հետազոտության գործնական նշանակությունը:

Ատենախոսության առաջին՝ «Բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի վարձատրության և խթանման համակարգը», գլխում մանրամասնորեն ուսումնասիրվում են պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի խթանման և վարձատրության համակարգերը՝ դիտարկելով դրանց ազդեցությունը մարդկային կապիտալի զարգացման վրա: Ուսումնասիրության են ենթարկվել ՀՀ, ՌԴ և այլ երկրներում գործող առաջատար բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի նորմավորման, գործառույթների բաշխման և ծանրաբեռնվածության հաշվարկման կիրառվող մոդելների առանձնահատկությունները և համեմատական վերլուծությունը: Կատարվել է պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի նյութական խրախուսման գործող համակարգերի համեմատական վերլուծություն՝ նպատակ ունենալով բացահայտելու և գնահատելու այդ մոտեցումների արդյունավետությունը բնութագրող ընտրված չափորոշիչների ու ազդող գործոնների հիմնավորվածությունը:

Ատենախոսության երկրորդ՝ «Պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի վարձատրության և նյութական խթանման կազմակերպման առանձնահատկությունները Ռուս-Հայկական համալսարանի նյութերով», գլխում ներկայացվել են Ռուս-Հայկական համալսարանի պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի ծանրաբեռնվածության ժամանակի նորմերի մշակումը, փորձարկումը և ներդրումը, ինչպես նաև աշխատանքի նյութական խթանման տարբերակված համակարգի մշակումն ու ներդրումը: Ներկայացվում են պրոֆեսորադասախոսական կազմի ծանրաբեռնվածության ժամանակի նորմերի մշակման, փորձարկման և դրանց հիմնավորված ներդրման արդյունքները: Բերված է պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի նյութական խթանման տարբերակված համակարգի մշակման մեթոդական հիմքերը և դրա կիրառումը նույն բուհում՝ նպատակ ունենալով բարձրացնել աշխատանքի արդյունավետությունն ու խրախուսման մեխանիզմների արդիականությունը:

Ատենախոսության երրորդ՝ «Բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների վարչակառավարչական, ուսումնաօժանդակ և սպասարկող անձնակազմերի աշխատանքի մոտիվացիայի բարելավման հիմնախնդիրը», գլուխում ներկայացվել է բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների վարչակառավարչական և

ուսումնաօժանդակ անձնակազմերի աշխատաժամանակի օգտագործման և աշխատանքի վարձատրության բարելավման ուղիները՝ ըստ աշխատանքի վերջնաարդյունքների գնահատման:

Բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների վարչակառավարչական, ուսումնաօժանդակ և սպասարկող անձնակազմերի աշխատանքի մոտիվացիայի բարձրացման հիմնախնդիրը դիտարկվել են համակարգային եղանակով: Ներկայացված է մոտեցում վարչակառավարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմերի աշխատաժամանակի օգտագործման արդյունավետության գնահատման համար, որի հիման վրա վեր են հանվել գործառության կազմակերպման և ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործման հիմնական խնդիրները: Հիմնավորվել են վարչակառավարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմերի աշխատանքի վարձատրության կատարելագործման հնարավոր ուղիները՝ հիմնված աշխատանքային արդյունքների գնահատման վրա, նպատակ ունենալով ձևավորել արդար, թափանցիկ և արդյունքահեն խրախուսման մեխանիզմներ:

Ատենախոսության եզրակացությունների և առաջարկությունների բաժնում ներկայացված են հետազոտության հիմնական արդյունքները և առաջարկությունները, որոնք ուղղված են ՀՀ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում անձնակազմի աշխատանքի վարձատրության և խթանման համակարգի արդիականացմանը:

Ատենախոսության ստացված արդյունքներն ունեն անհրաժեշտ հավաստիություն և արժանահավատություն: Դրանք հիմնված են օգտագործված մասնագիտական գրականության, մեթոդական ու գործնական նյութերի համակողմանի վերլուծության վրա: Առաջարկվող համակարգը արդեն գործնականորեն ներդրված է Ռուս-հայկական համալսարանում և դրական ազդեցություն է ունենում բարձրացված հիմնախնդիրների լուծմանը:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԳԻՏԱԿԱՆ ՆՈՐՈՒՅԹԸ ԵՎ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ

Ատենախոսությունում իրականացված ուսումնասիրությունների և վերլուծությունների արդյունքների հիման վրա որպես գիտական նորույթ ներկայացված են հետևյալ դրույթները.

1. Մշակվել է պրոֆեսորադասախոսական կազմի գիտական գործունեության նյութական խթանման տարբերակված վարձատրության համակարգ՝ հիմնված նրանց գործունեության առաջարկվող արդյունավետության գնահատման գործակցի կիրառման վրա:
2. Առաջարկվել է, ի տարբերություն ավանդական դասընթացների, արդիական և հատուկ դասընթացների ժամանակի նորմաները սահմանելիս կիրառել ճշգրտման գործակիցներ:
3. Մշակվել է վարչակառավարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմերի աշխատանքի գնահատման և խթանման մեխանիզմ, որը հիմնված է կատարողականի, աշխատանքի արդյունքների և ստորաբաժանումների փոխադարձ գնահատման սկզբունքի վրա:

ԴԻՏՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Իր արժանիքներով հանդերձ ատենախոսությունը զերծ չէ նաև թերություններից:

1. Անհրաժեշտ է խմբագրել առաջին գիտական նորույթը:
2. Երկրորդ գիտական նորույթը հանդիսանում է առաջարկ ու չունի գիտական հիմնավորվածություն:
3. Նպաստակահարմար կլիներ, եթե ութերորդ եզրահանգման համար հենք հանդիսացող ստացված գիտական արդյունքների հիման վրա ներկայացվեր գիտական նորույթ:
4. Ատենախոսության 72-րդ էջում ներկայացված անհատական հավելավճարի որոշման բանաձևում առկա է անճշտություն:
5. Ցանկալի չէ հավելվածում ներկայացնել դասգրքային հայտնի բանաձևերի խումբը, քանի որ կարելի էր տեքստում հղում կատարել համապատասխան մասնագիտական գրականությանը:
6. Ատենախոսության տեքստում կան բազմաթիվ վրիպակներ ու բացթողումներ:

Ներկայացված դիտողությունները, այդուհանդերձ, չեն նվազեցնում կատարված հետազոտությունում ստացված արդյունքները:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

Իվետա Կարենի Ստեփանյանի «Անձնակազմի աշխատանքի վարձատրության և խթանման համակարգի արդիականացումը ՀՀ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում» թեմայով ատենախոսությունը արդիական է: Ատենախոսությունում ուսումնասիրության են ենթարկվել ՀՀ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում անձնակազմի աշխատանքի վարձատրության և խթանման համակարգի արդիականացման հետ կապված հիմնախնդիրները: Ատենախոսը կարողացել է ներկայացնել առաջադրված խնդիրների լուծման ուղիները: Ատենախոսության սեղմագիրը և հրապարակած հոդվածները բխում են աշխատանքի բովանդակությունից:

Ատենախոսությունում ստացված արդյունքներն ունեն գործնական և տեսական նշանակություն: Դրանք կարող են հիմք ընդունվել ու կիրառվել այլ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում ու ՀՀ ԿԳՄՍ նախարարությունում համապատասխան նորմատիվների մշակման համար:

Իվետա Կարենի Ստեփանյանի «Անձնակազմի աշխատանքի վարձատրության և խթանման համակարգի արդիականացումը ՀՀ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում» թեմայով ատենախոսությունը իր արդիականությամբ, հիմնավորվածությամբ ու գիտական մակարդակով համապատասխանում է «ՀՀ գիտական աստիճանաշնորհման կարգի» յոթերորդ կետի, ինչպես նաև թեկնածուական ատենախոսություններին Բարձրագույն կրթության և գիտության կոմիտեի կողմից ներկայացվող պահանջներին, իսկ նրա հեղինակն արժանի է տնտեսագիտության թեկնածուի գիտական աստիճանի շնորհմանը՝ Ը.00.02 - «Տնտեսության, նրա ոլորտների տնտեսագիտություն և կառավարում» մասնագիտությամբ:

տ.գ.դ., պրոֆեսոր
Վ.Գ. Աբրահամյան

02 փետրվար 2026 թ.

տ.գ.դ., պրոֆեսոր Վ.Գ. Աբրահամյանի
ստորագրության իսկությունը հաստատում
ՌՀՀ գիտական քարտուղար՝ Բ.Գ.Թ. Ռ.Ս. Կարապետյան

